

التكليف الثامن

تحليل إحدى الدراسات السابقة

Prepared by:

م. حسن أبو قبالة حسن منصور

قضايا بحثية 003
المهمة التاسعة 009



المهمة التاسعة 009

Chapter

01



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

رابط الدراسة:

[book-13800.pdf](#)

Chapter

01

أولاً: نبذة مختصرة أكاديمية عن الدراسة

نبذة مختصرة أكاديمية عن الدراسة

- تتناول هذه الدراسة موضوع "أثر تطبيق قواعد الحوكمة على عملية إدارة التغيير التنظيمي"، حيث هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مبادئ الحوكمة (مثل الشفافية، العدالة، المشاركة، والمسؤولية) وبين فاعلية إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية، وتحديدًا في الجامعات العامة بقطاع غزة. وتتبع أهمية الدراسة من تزايد الحاجة إلى تبني ممارسات حوكمة فعّالة لدعم التحولات التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي في ظل بيئة متغيرة ومعقدة.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (325) موظفًا من العاملين الأكاديميين والإداريين في الجامعات محل الدراسة. كما ركزت على مجموعة من الأبعاد الأساسية للحوكمة، مثل دور أصحاب المصالح، الشفافية والإفصاح، العدالة في التعامل، ومسؤوليات الإدارة، وربطها بمستوى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي.
- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق قواعد الحوكمة وفعالية إدارة التغيير، كما أظهرت أن مستوى تطبيق الحوكمة كان مرتفعاً نسبياً، في حين جاء مستوى تطبيق إدارة التغيير بدرجة متوسطة. كذلك بينت النتائج وجود تأثير معنوي للحوكمة على إدارة التغيير، وإن كان بدرجة متوسطة.
- وفي ضوء ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات التعليمية، ومنح الإدارات درجة أعلى من الاستقلالية واللامركزية، بما يساهم في دعم جهود التغيير التنظيمي وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي.

Chapter
02

ثانياً: تحليل مكونات الدراسة

□ الفرضيات:

الدراسة قامت على فرضيتين رئيسيتين:

- وجود علاقة ارتباط بين قواعد الحوكمة وإدارة التغيير
- وجود تأثير مباشر لقواعد الحوكمة على إدارة التغيير

وتفرعت إلى فرضيات جزئية تشمل:

- العدالة بين العاملين
- الشفافية والإفصاح
- دور أصحاب المصلحة
- مسؤوليات الإدارة

أي أن الباحث افترض أن الحوكمة متغير مستقل يؤثر في نجاح التغيير التنظيمي.

□ المنهجية:

- المنهج: وصفي تحليلي
- الأداة: استبانة
- العينة: (325) موظفًا من أصل (1458)
- أسلوب التحليل:
- ✓ معاملات ارتباط
- ✓ تحليل انحدار
- ✓ اختبارات (T-test / ANOVA)
- المنهجية تقليدية لكنها مناسبة للدراسات الإدارية الكمية.

□ النتائج الرئيسية:

- توصلت الدراسة إلى:
- تطبيق الحوكمة بدرجة مرتفعة نسبيًا
- تطبيق إدارة التغيير بدرجة متوسطة
- وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين الحوكمة والتغيير
- وجود تأثير إحصائي متوسط للحوكمة على التغيير

Chapter
03

ثالثاً: التحليل في ضوء نظرية النظم

التحليل في ضوء نظرية النظم

□ تفسير النتائج وفق النظرية:

نظرية النظم ترى أن المنظمة نظام يتكون من:

- مدخلات → (قواعد الحوكمة)
- عمليات → (إدارة التغيير)
- مخرجات → (تحسين الأداء التنظيمي)

يعني ان:

الحوكمة حسّنت "المدخلات التنظيمية" (شفافية، عدالة، رقابة) وهذا أدى إلى تحسين "كفاءة العمليات" (إدارة التغيير) لكن التأثير كان متوسطاً ويدل على وجود متغيرات وسيطة

□ هل تدعم النظرية النتائج؟

نعم، تدعمها بشكل واضح لأن:

- وجود علاقة ارتباط = تكامل بين أجزاء النظام
- التأثير المتوسط = خلل في بعض عناصر النظام (مثل الثقافة التنظيمية)

□ مدى التزام الباحث بالنظرية؟

جزئي فقط، وليس كاملاً، للأسباب التالية:

- ركّز على المدخلات (الحوكمة)
- لم يحلل بعمق: البيئة الخارجية، الثقافة التنظيمية، مقاومة التغيير.
- وهذا يُعد قصوراً نظرياً مهماً.

منطقية الاستنتاجات:

- الاستنتاجات منطقية إحصائياً.
- لكنها نظرياً: تبسيطية نوعاً ما وتفترض علاقة مباشرة دون تحليل العوامل الوسيطة.

Chapter
04

رابعاً: تقييم كفاية الإطار النظري

□ هل الإطار كافٍ؟

غير كافٍ بشكل كامل، لأن الدراسة اعتمدت ضمناً على:

- مبادئ الحوكمة OECD
- لكنها لم تدمج:
- ✓ نماذج إدارة التغيير (مثل كوتر أو لوين)
- ✓ نظريات السلوك التنظيمي.

ومن أهم الفجوات التي لم تستطع النظرية تفسيرها:

- لماذا التأثير "متوسط" رغم قوة الارتباط؟
 - ما دور الثقافة التنظيمية؟
 - ما دور القيادة؟
 - ما أثر مقاومة التغيير؟
- هذه أسئلة لم يغطيها الإطار النظري

Chapter
05

خامساً: الاستنتاجات والربط بيحي

الاستنتاجات والربط ببحثي

❑ الدروس المستفادة:

✓ نقاط قوة الدراسة:

- وضوح المتغيرات.
- استخدام تحليل إحصائي مناسب.
- ربط الحوكمة بالتغيير.

✓ نقاط الضعف:

- ضعف التكامل النظري.
- غياب النماذج الحديثة لإدارة التغيير.
- عدم تحليل المتغيرات الوسيطة.

كيف أستفيد في بحثي:

- عدم الاعتماد على إطار نظري واحد فقط بل الربط بين:
- الحوكمة وإدارة المشاريع والتغيير التنظيمي.
- أحل العلاقات غير المباشرة.

الدراسة أثبتت أن الحوكمة عامل مؤثر في إدارة التغيير، لكنها عالجت العلاقة بشكل خطي ومباشر، بينما تشير نظرية النظم إلى أن هذه العلاقة أكثر تعقيداً وتتأثر بعوامل تنظيمية وسلوكية متعددة، وهو ما يفتح المجال لتطوير نموذج بحثي أكثر تكاملاً خاصة في بيئة شركات المقاولات التي تعتمد بشكل كبير على مكاتب إدارة المشاريع.



خاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

